

平成 27 年 6 月 4 日 (木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野和夫)
企業と雇用部門 主任研究員 池添 弘邦
(直通電話) 03-5991-5193 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「テレワークは、生産性の向上、家庭生活と仕事の両立等に効果をもたらす」
～ 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果
(企業調査結果・従業員調査結果)」～

調査結果のポイント

企業調査結果

<テレワークを実施している企業は1割ほど>

テレワークのうち在宅勤務の実施割合は、「会社の制度として実施」が1.7%で、「上司の裁量・習慣として実施」を含むと5.6%。また、モバイルワークを含むテレワーク全般の実施割合は、「会社の制度として実施」が3.5%で、「上司の裁量・習慣として実施」を含むと13.2% (図表1)。

<テレワークの実施目的は、“生産性の向上”、“移動時間の短縮・効率化”、“家庭生活との両立”で5割から6割>

テレワークの実施目的(複数回答)は、「終日在宅勤務」では、「家庭生活を両立させる従業員への対応」(50.9%)が最も高く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」(ともに43.9%)、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」(31.6%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」(28.1%)など。「1日の一部在宅勤務」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」(55.1%)が最も高く、次いで、「家庭生活を両立させる従業員への対応」(46.9%)、「定型的業務の効率・生産性の向上」(44.9%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」(40.8%)など。「モバイルワーク」では、「定型的業務の効率・生産性の向上」(62.6%)が最も高く、次いで、「従業員の移動時間の短縮・効率化」(61.9%)、「顧客満足度の向上」(28.4%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」(27.7%)など(図表2)。

<テレワーク実施者に適用されているのは、7割前後が「通常の労働時間制度」>

テレワークを行っている従業員に適用している労働時間制度は、「終日在宅勤務」、「1日の一部在宅勤務」、「モバイルワーク」とも「通常の労働時間制度」の割合が最も高い(それぞれ68.4%、64.7%、73.0%)。次いで、「終日在宅勤務」、「1日の一部在宅勤務」で「フレックスタイム制」(それぞれ29.8%、35.3%)、「モバイルワーク」で「事業場外のみなし労働」(30.9%) (図表6)。

<テレワークの実施は、生産性の向上、家庭生活と仕事の両立等に効果がある>

テレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは、「終日在宅勤務」では、「家庭生活を両立させる従業員への対応」(51.8%)、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」(ともに35.7%)、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」(33.9%)など。「1日の一部在宅勤務」では、「家庭生活を両立させる従業員への対応」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」(ともに44.9%)、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」(32.7%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」(30.6%)など。「モバイルワーク」では「従業員の移動

時間の短縮・効率化」(58.4%)、「定型的業務の効率・生産性の向上」(54.5%)(図表9)。

<テレワーク実施の問題・課題は、“進捗管理”、“労働時間管理”、“情報セキュリティの確保”、“コミュニケーション”>

「終日在宅勤務」では、「進捗状況などの管理が難しい」(36.4%)、「労働時間の管理が難しい」(30.9%)、「コミュニケーションに問題がある」と「情報セキュリティの確保に問題がある」(ともに27.3%)、「評価が難しい」(18.2%)など。「1日の一部在宅勤務」では、「労働時間の管理が難しい」(42.0%)、「コミュニケーションに問題がある」と「情報セキュリティの確保に問題がある」(ともに28.0%)、「進捗状況などの管理が難しい」(26.0%)など。「モバイルワーク」では、「情報セキュリティの確保に問題がある」(42.3%)、「労働時間の管理が難しい」(40.3%)、「機器のコストがかかる」(25.5%)など(図表10)。

従業員調査結果

<5人に1人がテレワークをすることがある>

実際にテレワークをすることが「ある」従業員は20.6%、「ない」従業員は79.4%(図表12)。

<テレワークをすることがある従業員の4人に1人が、週1日以上「自宅」で仕事をしている>

テレワークをすることが「ある」従業員が「所属企業の事業所」で仕事をする頻度は、「ほぼ毎日」が72.5%と高い。それ以外の場所では、「自宅」で仕事をする割合が比較的高く、その頻度は、「ほぼ毎日」が5.6%、「週に3~4日」が4.8%、「週に1~2日程度」は14.7%と、2割以上の従業員が「自宅」で週1日以上仕事をしている(図表14)。

<テレワークをすることがある従業員の1か月の実労働時間は長くはない>

テレワークをすることがある従業員の1か月の実労働時間は、「160時間以上180時間未満」(29.8%)、「180時間以上200時間未満」(22.6%)の割合が高く、「200時間以上220時間未満」(13.9%)、「140時間以上160時間未満」(12.2%)がこれに続く(図表17)。

<テレワークは、仕事面、生活面の両方でメリットがあると考えられている>

テレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリット(複数回答)は、「仕事の生産性・効率性が向上する」(54.4%)が群を抜いて高い割合。その他、「通勤による負担が少ない」(17.4%)、「顧客サービスが向上する」(16.5%)、「ストレスが減り心のゆとりが持てる」(15.2%)など(図表21)。

<テレワークは、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」、「長時間労働になりやすい」、「仕事の評価が難しい」などのデメリットがあると考えられている>

テレワークのデメリット(複数回答)は、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」(38.3%)が最も高い割合で、次いで、「長時間労働になりやすい」(21.1%)、「仕事の評価が難しい」(16.9%)、「上司等とコミュニケーションが難しい」(11.4%)など。なお、「デメリットは特にない」という回答も28.1%みられる(図表22)。

調査結果の最終的なとりまとめは[調査シリーズ No.140](#)として刊行。

調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

本調査は、在宅勤務等テレワークの広がりおよびその雇用管理や働き方の実態等の現状を明らかにしようという趣旨・目的の下に実施されたものである。

2. 調査名

「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」

3. 調査期間

2014年10月中旬から11月中旬

4. 調査方法

質問紙調査。郵送による調査票の配布、回収。

なお、本調査の企業調査では、テレワークを、まず「電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事をするを条件」とし、「情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義した。その上で、以下の3つのタイプに分けて尋ねている。

A. 終日在宅勤務：週に1日以上終日在宅で作業をする働き方

B. 1日の一部在宅勤務：1日の勤務時間のうちの一部を在宅で作業をする働き方

C. モバイルワーク：電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方（営業職など）

また、従業員調査では、テレワークを、「所属している勤務先の通常の勤務場所以外で仕事（Eメールなど情報通信機器を使ったテレワーク）」をすることと定義づけて尋ねている。

5. 調査対象

平成21年経済センサスに基づいて、民間信用調査会社の企業データベースから、産業大分類別、従業員規模別に割り付けて無作為抽出した、従業員規模が1人以上の日本全国の1万企業および調査対象企業で働いているテレワーカー（企業において在宅勤務等テレワークに従事している者）を含む従業員6万人。

なお、従業員調査票の配布方法は、調査対象の各企業に、企業用調査票とともに従業員用調査票を6部（6名分）同封して送付し、基本的に、非正規を含む常用の従業員のうち、「在宅勤務者」、「モバイルワーカー」、「その他の一般従業員」のそれぞれ2名ずつに配布頂くよう依頼。また、「在宅勤務者」や「モバイルワーカー」がいる場合はそれらを優先して配布し、いない場合、その分を「その他の一般従業員」に配布して頂くよう依頼。

6 . 有効回収率、回収数

企業調査：16.6%、1,661 票

従業員調査：9.1%、5,451 票

企業調査と従業員調査でマッチング可能な割合および票数

企業調査：13.8%、1,384 票

従業員調査：8.4%、5,058 票

7 . 回答企業および従業員の属性

21 頁以下、付図表 1, 2, 3, 4, 5 を参照

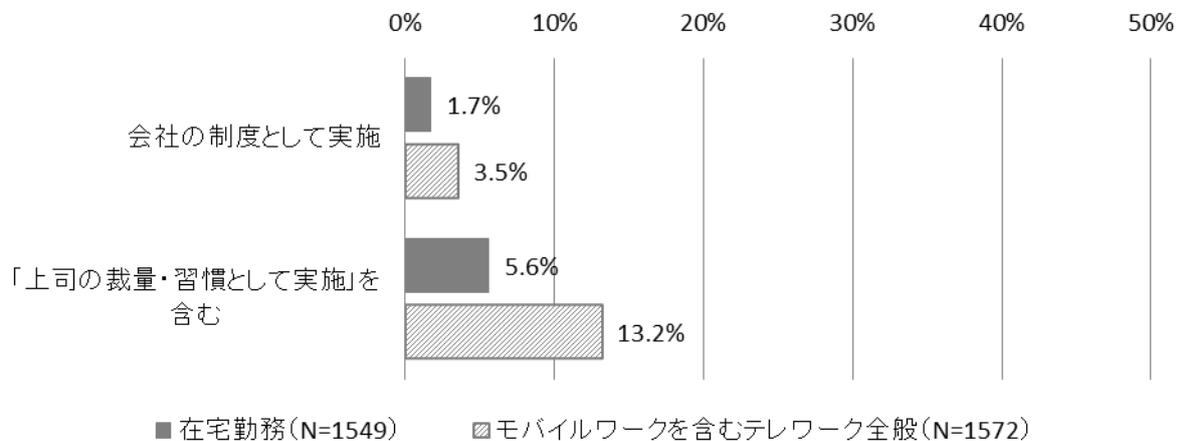
・調査結果の概要

1. 企業調査結果

(1) テレワークの実施割合

テレワークの実施割合について、在宅勤務の実施割合とモバイルワークを含むテレワーク全般の実施割合¹をそれぞれみると(図表1)、在宅勤務²で「会社の制度として実施」の割合³は1.7%(N=26)、「上司の裁量・習慣として実施」を含む割合⁴は5.6%(N=86)であった。モバイルワークを含むテレワーク全般の実施割合⁵は、「会社の制度として実施」の割合は3.5%(N=55)、「上司の裁量・習慣として実施」を含む割合は13.2%(N=208)であった。

図表1 テレワークの実施割合



(2) テレワーク実施の目的

テレワークの実施目的(図表2)は、複数回答で、「終日在宅勤務」では「家庭生活を両立させる従業員への対応」が最も高い割合で50.9%、次いで「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」でそれぞれ43.9%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」で31.6%、「創造的業務の効率・生産性の向上」で28.1%などとなっている。「1日の一部在宅勤務」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が最も高く55.1%、次いで「家庭生活を両立させる従業員への対応」で46.9%、「定型的業務の効率・生産性の向上」で44.9%、「創造的業務の効率・生産性の向上」で40.8%などとなっている。「モバイルワーク」では、「定型的業務の効率・生産性の向上」が最も高く62.6%、次いで「従業員の移動時間の短縮・効率化」で61.9%、「顧客満足度の向上」で28.4%、「創造的業務の効率・

¹ 図表1では、結果を読む際に、集計の分母について留意が必要である。例えば、在宅勤務の実施割合については、Q1のA、B両方とも無回答のケースのみを集計の分母から除外している。

² 「終日在宅勤務」もしくは「1日の一部在宅勤務」を実施している割合。

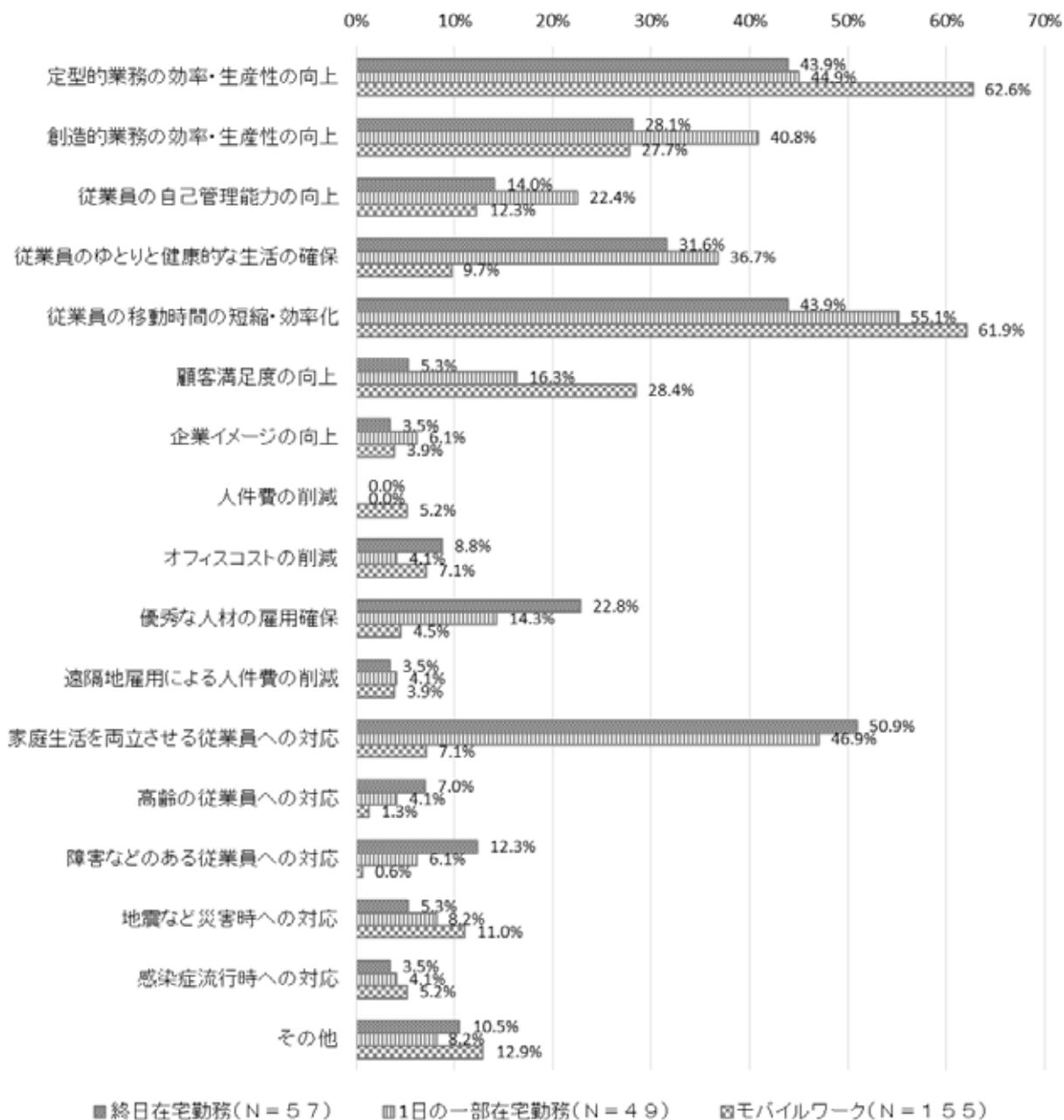
³ 企業調査票Q1の選択肢1「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」への回答があった割合。

⁴ 企業調査票Q1で選択肢1もしくは選択肢2「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」への回答があった割合。

⁵ 「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」のいずれか1つでも実施している割合。

生産性の向上」で 27.7%などとなっている。

図表2 テレワーク実施の目的(複数回答)

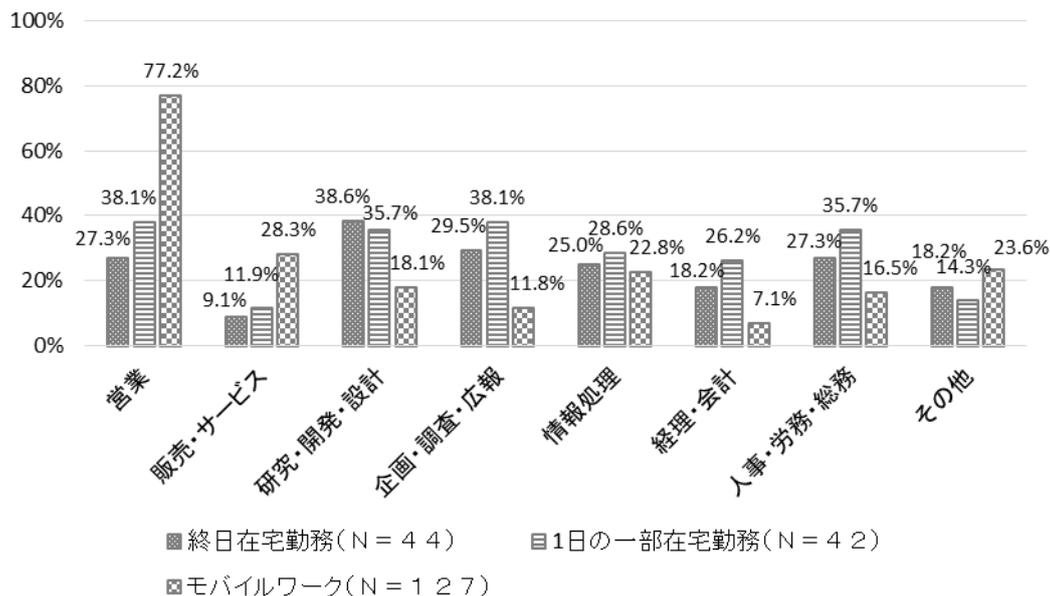


(3) テレワーク実施部門

テレワークを実施している部門は(図表3)「モバイルワーク」は、「営業」(77.2%)や「販売・サービス」(28.3%)で比較的高い割合となっている。「終日在宅勤務」では「研究・開発・設計」(38.6%)や「企画・調査・広報」(29.5%)で比較的高い割合となっており、「営業」と「人事・労務・総務」(いずれも 27.3%)、「情報処理」(25.0%)といった部門でも該当するケースがあり、相対的に広がりがある。「1日の一部在宅勤務」でも、こうした広がりがある傾向がみられ、「営業」と「企画・調査・広報」(ともに 38.1%)、「研究・開発・設計」と「人事・労務・総務」(ともに 35.7%)、「情報処理」(28.6%)や「経理・会計」(26.2%)

などとなっている。

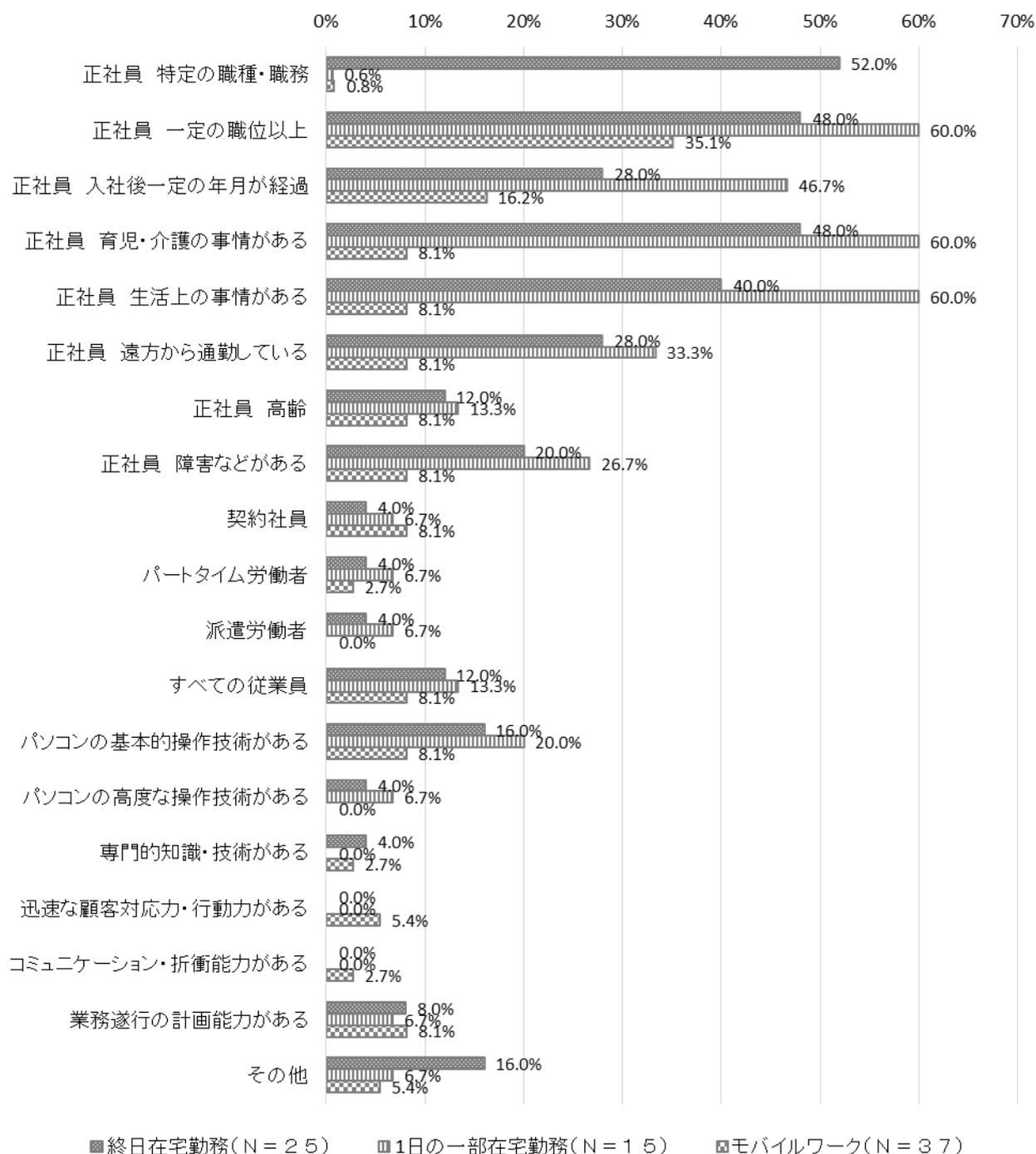
図表3 テレワーク実施該当部門(複数回答)



(4) テレワーク対象者の範囲

テレワークの対象者の範囲は(図表4)、従業上の地位別では、「正社員」に対して認められている割合が高い。「終日在宅勤務」では、「正社員 特定の職種・職務」の割合が最も高く 52.0%、続いて、「正社員 一定の職位以上」、「正社員 育児・介護の事情がある」がともに 48.0%、「正社員 生活上の事情がある」が 40.0%、「正社員 入社後一定の年月が経過」、「正社員 遠方方通勤している」がともに 28.0%などとなっている。「1日の一部在宅勤務」では、「正社員 一定の職位以上」、「正社員 育児・介護の事情がある」、「正社員 生活上の事情がある」がいずれも 60.0%で最も割合が高く、次いで、「正社員 入社後一定の年月が経過」が 46.7%、「正社員 遠方から通勤している」が 33.3%、「正社員 障害などがある」が 26.7%などとなっている。「モバイルワーク」では、上記二つの在宅勤務に比べて回答割合が低くなっているが、その中で比較的高い回答割合の選択肢は、「正社員 一定の職位以上」が 35.1%、「入社後一定の年月が経過」が 16.2%となっており、そのほかの選択肢はいずれも低い割合にとどまっている。

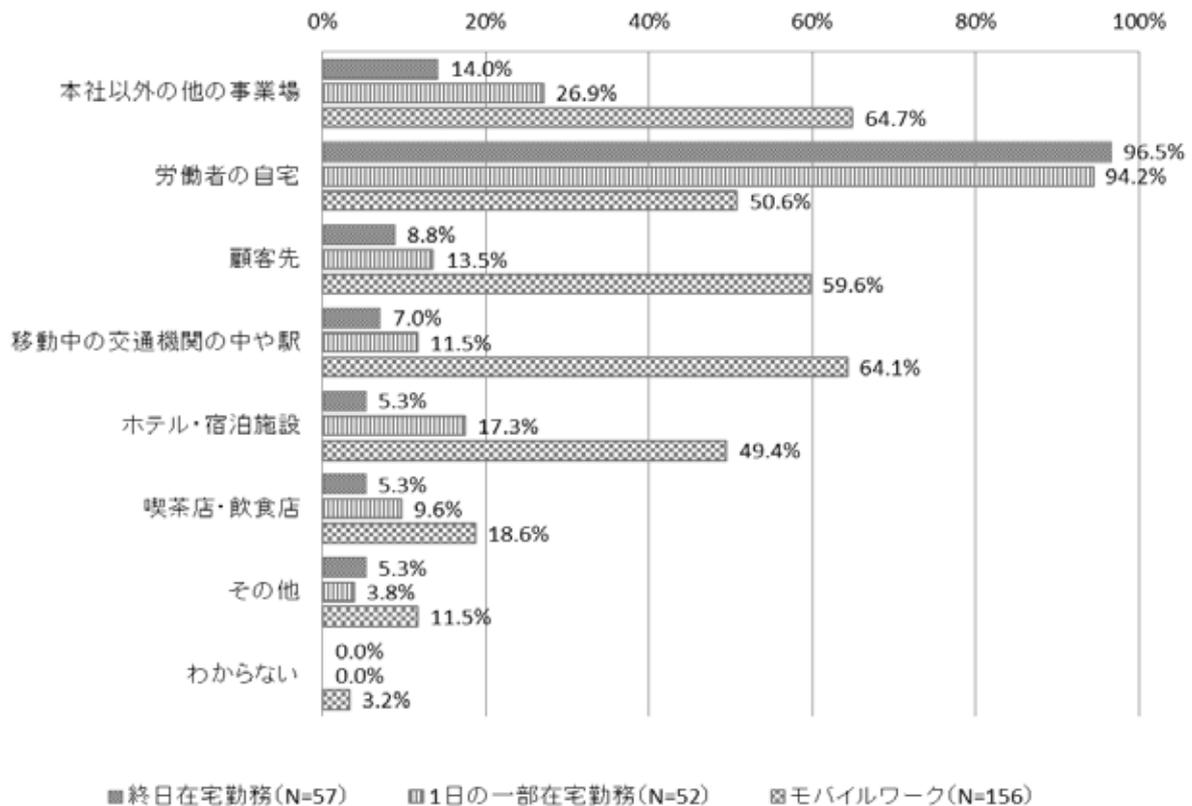
図表4 テレワーク対象者の範囲(複数回答)



(5) テレワークの就業場所・勤務時間の管理

テレワークの対象労働者がテレワークを実施する主な就業場所は(図表5)「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」で「労働者の自宅」の割合が高い(それぞれ96.5%、94.2%)、「モバイルワーク」では「本社以外の他の事業所」(64.7%)「移動中の交通機関の中や駅」(64.1%)「顧客先」(59.6%)「ホテル・宿泊施設」(49.4%)などの割合が高くなっている。

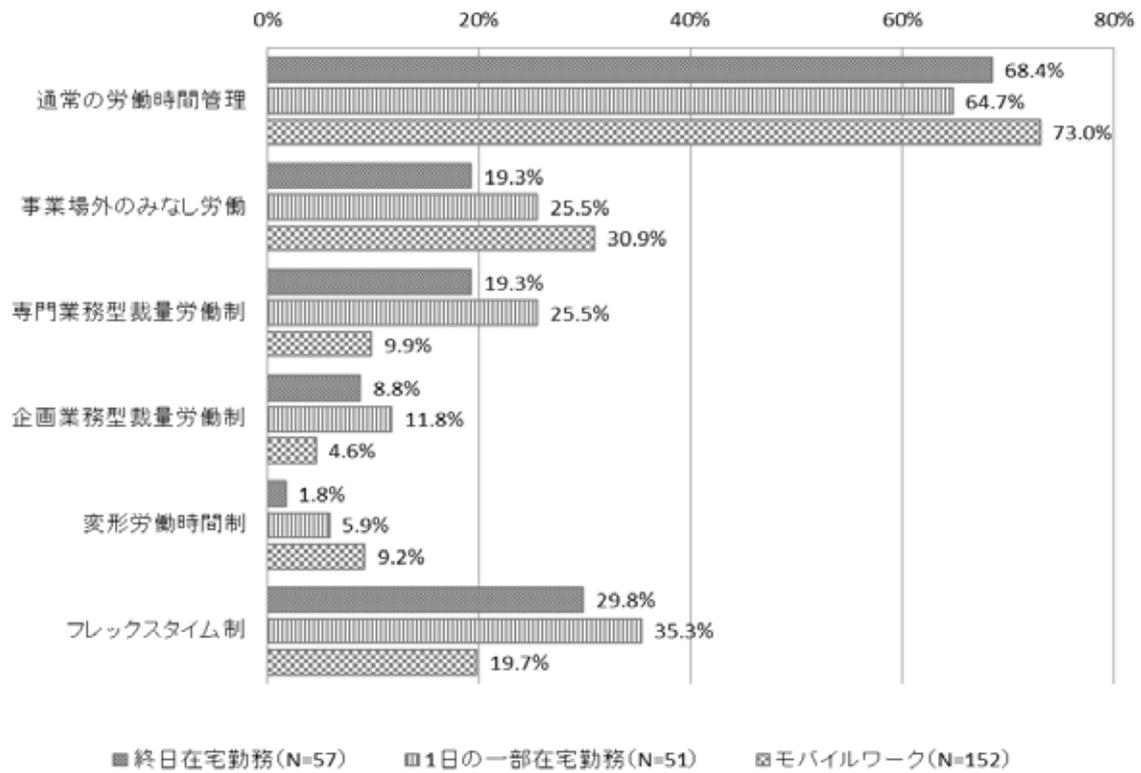
図表5 テレワークの就業場所(複数回答)
—テレワークの種類別—



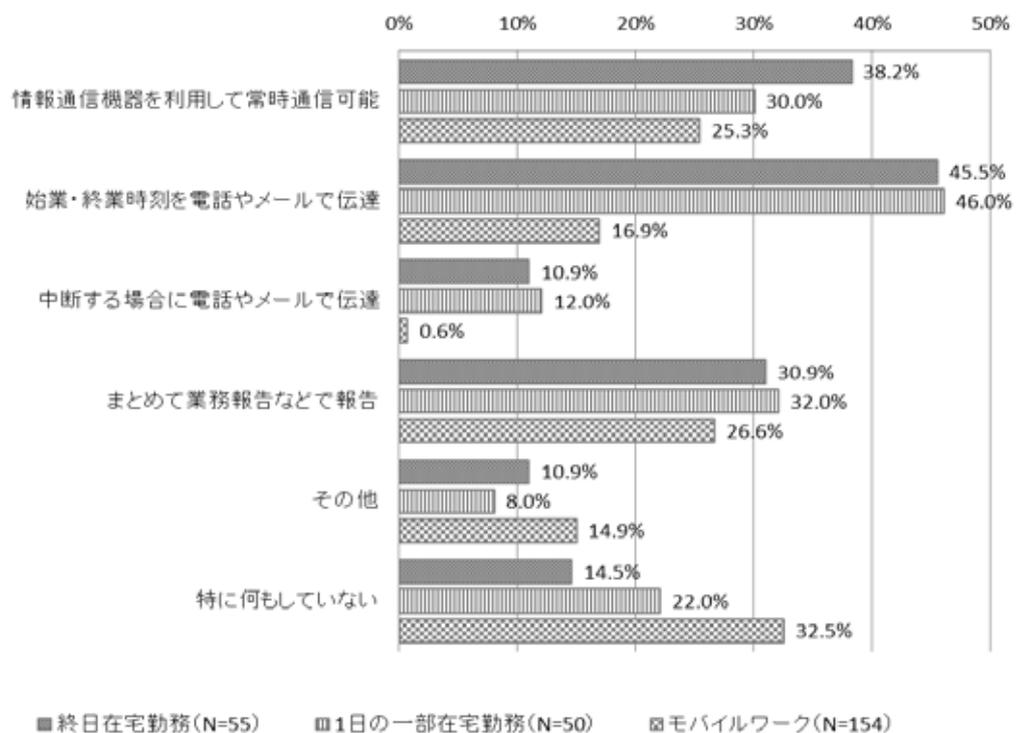
テレワークを行っている従業員に適用している労働時間管理の制度は(図表6)、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」とも「通常の労働時間制度」の割合が最も高い(それぞれ68.4%、64.7%、73.0%)。これに次ぐのは、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」で「フレックスタイム制」(それぞれ29.8%、35.3%)、「モバイルワーク」で「事業場外のみなし労働」(30.9%)である。

テレワークを実施中の従業員に対する勤務時間などの管理についてみると(図表7)、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」では「始業・終業時刻を電話やメールで伝達」の割合が最も高く(それぞれ45.5%、46.0%)、「終日在宅勤務」では「情報通信機器を利用して常時接続可能」(38.2%)がそれに次ぎ、「1日の一部在宅勤務」では「まとめて業務報告などで報告」(32.0%)がそれに次ぐ。「モバイルワーク」では「特に何もしていない」割合(32.5%)が最も高いものの、「まとめて業務報告などで報告」(26.6%)、「情報通信機器を利用して常時接続可能」(25.3%)の割合も低くはない。

図表6 適用されている労働時間制度(複数回答)
—テレワークの種類別—

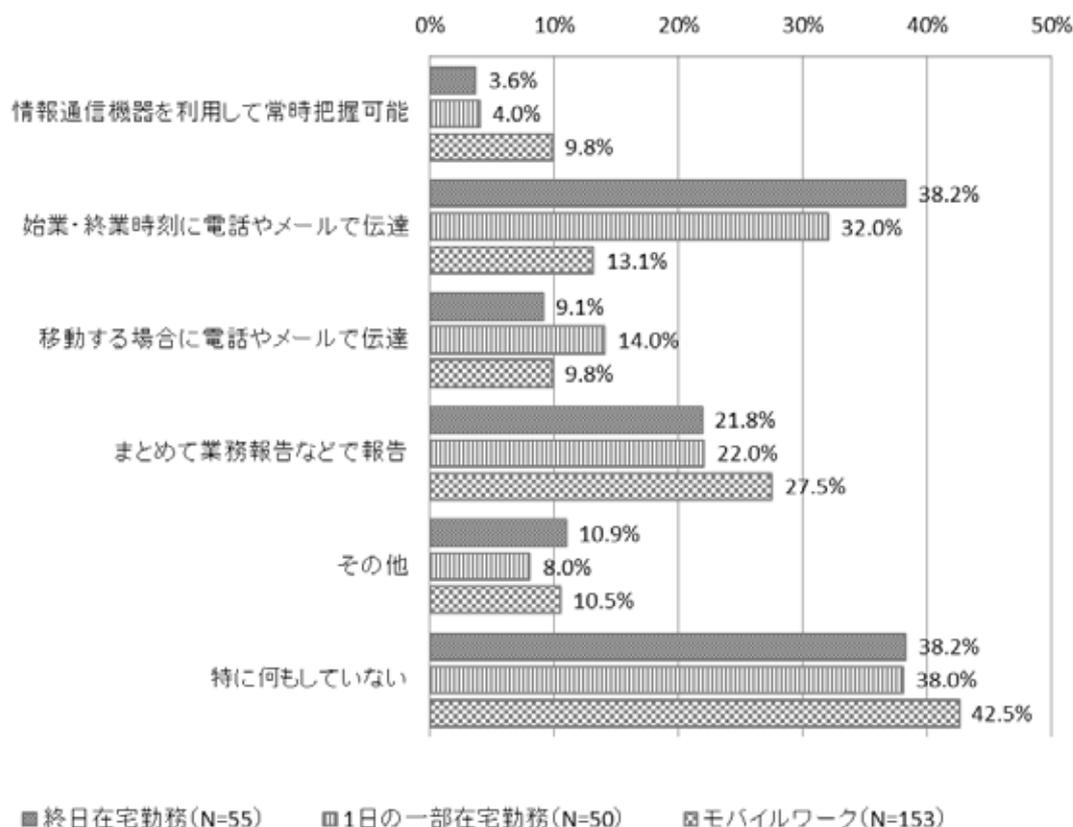


図表7 勤務時間の管理(複数回答)
—テレワークの種類別—



テレワークを実施中の従業員に対する就業場所の管理についてみると（図表 8）、「終日在宅勤務」「1 日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」とも「特に何もしていない」の割合が最も高いが（それぞれ 38.2%、38.0%、42.5%）、「終日在宅勤務」「1 日の一部在宅勤務」では「始業・終業時刻に電話やメールで伝達」がそれに次ぎ（それぞれ 38.2%、32.0%）、「モバイルワーク」では「まとめて業務報告などで報告」（27.5%）がそれに次ぐ。

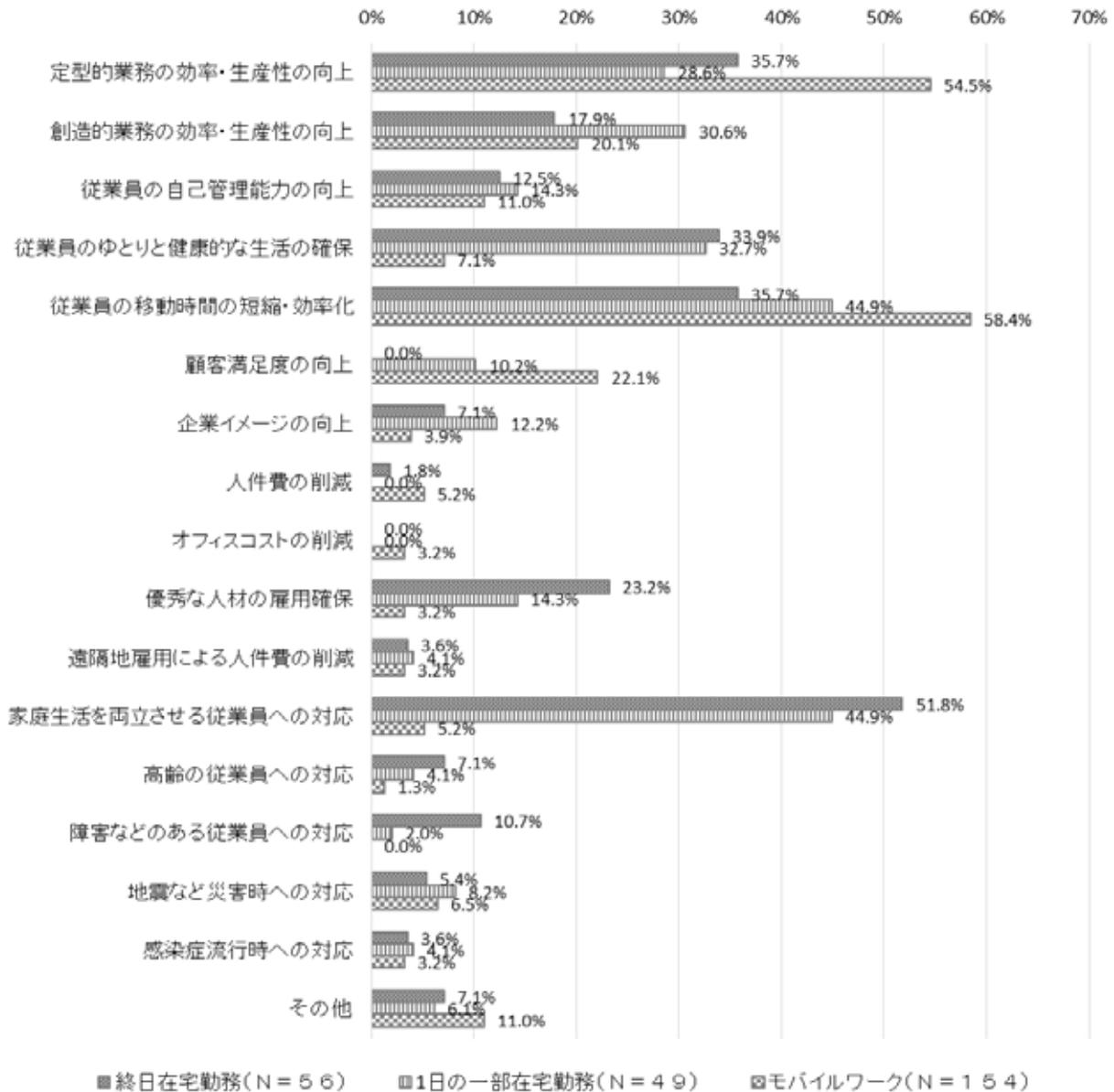
図表8 就業場所の管理(複数回答)
—テレワークの種類別—



（6）テレワーク実施の効果

テレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは（図表 9）「モバイルワーク」では「従業員の移動時間の短縮・効率化」（58.4%）、「定型的業務の効率・生産性の向上」（54.5%）である。「終日在宅勤務」と「1 日の一部在宅勤務」では回答がやや分散している。「終日在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「家庭生活を両立させる従業員への対応」（51.8%）、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」（ともに 35.7%）、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」（33.9%）などとなっている。「1 日の一部在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「家庭生活を両立させる従業員への対応」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」（ともに 44.9%）、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」（32.7%）、「創造的業務の効率・生産性の向上」（30.6%）などとなっている。

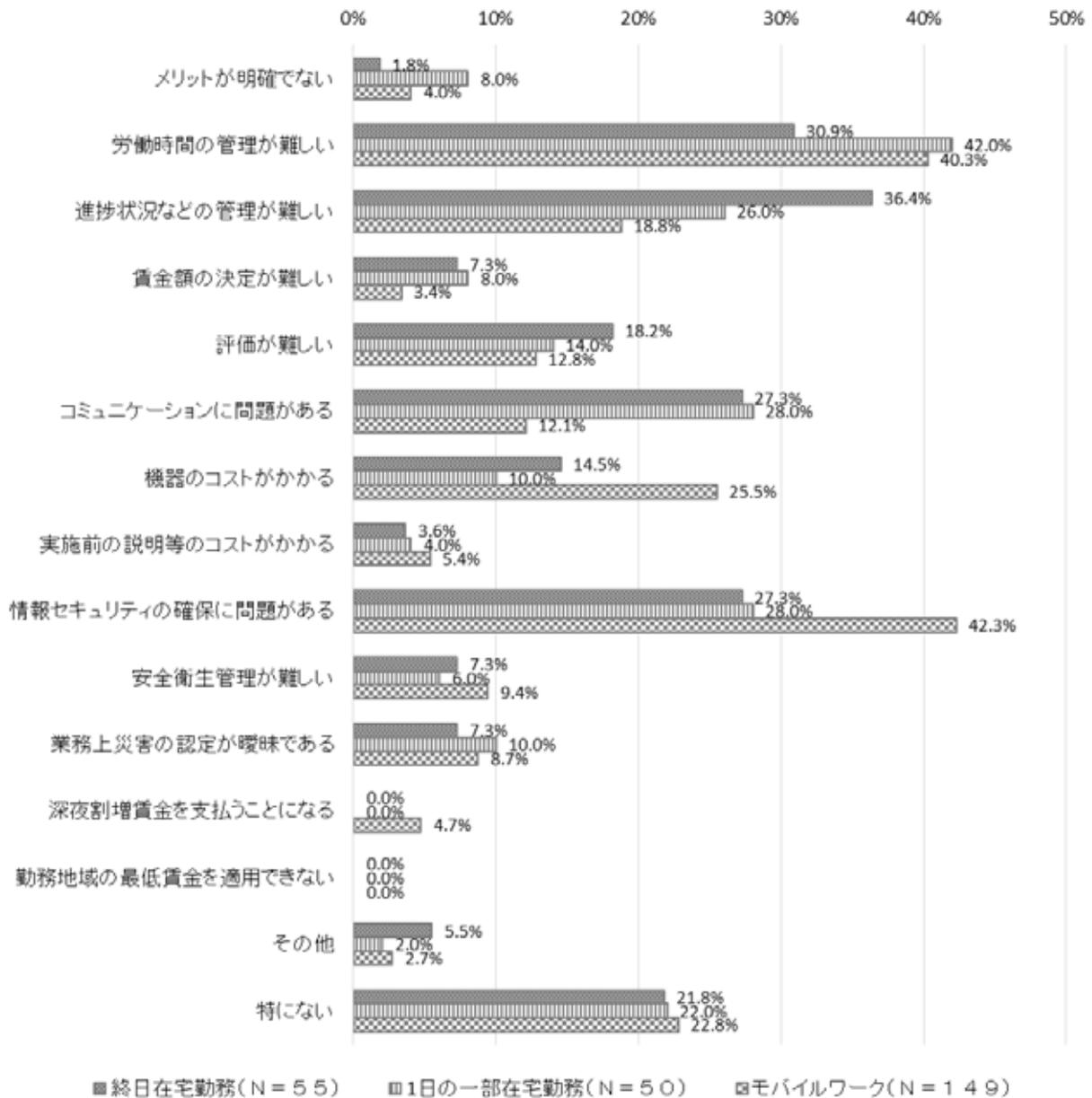
図表9 テレワーク実施の効果(複数回答)



(7) テレワーク実施の問題・課題

テレワークには、タイプによってそれぞれの効果が認められるものの、課題は多岐にわたっているようである(図表10)。「終日在宅勤務」では、「進捗状況などの管理が難しい」(36.4%)、「労働時間の管理が難しい」(30.9%)、「コミュニケーションに問題がある」と「情報セキュリティの確保に問題がある」(ともに27.3%)、「評価が難しい」(18.2%)などとなっている。「1日の一部在宅勤務」では、「労働時間の管理が難しい」(42.0%)、「コミュニケーションに問題がある」と「情報セキュリティの確保に問題がある」(ともに28.0%)、「進捗状況などの管理が難しい」(26.0%)などとなっている。「モバイルワーク」では、「情報セキュリティの確保に問題がある」(42.3%)、「労働時間の管理が難しい」(40.3%)、「機器のコストがかかる」(25.5%)などとなっている。

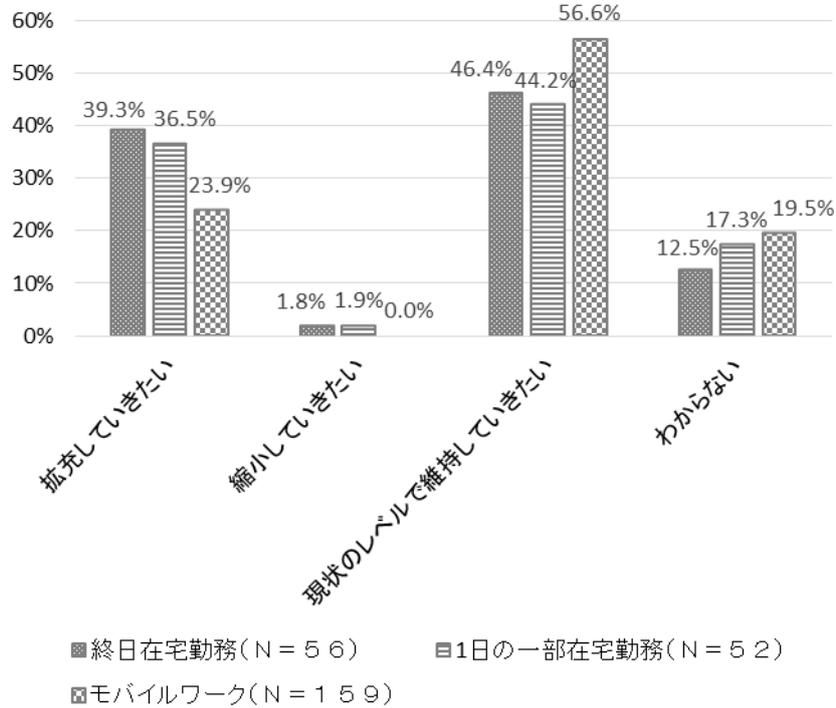
図表10 テレワーク実施の問題・課題(複数回答)



(8) テレワークの方向性

テレワークに係る今後の方向性について尋ねたところ(図表11)、テレワークの三つのタイプいずれについても、「現状のレベルで維持していきたい」との回答割合が高かった(終日: 46.4%、一部: 44.2%、モバイル: 56.6%)。次いで、「拡充していきたい」の割合が高い(終日: 39.3%、一部: 36.5%、モバイル: 23.9%)。

図表11 テレワークの方向性

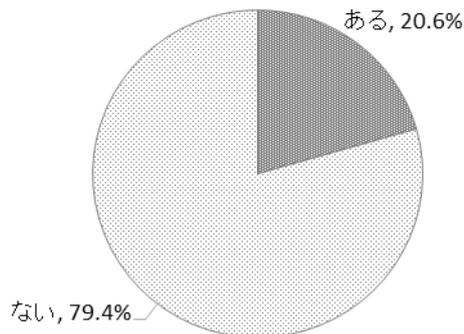


2. 従業員調査結果

(1) 従業員のテレワークへの従事の状況等

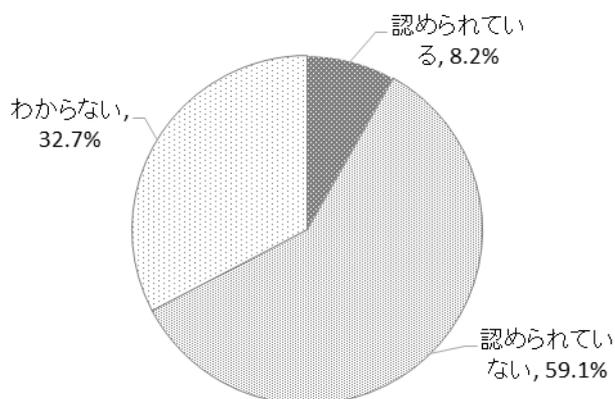
従業員が実際にテレワークをすることがあるかについて(図表12)、「ある」が20.6%、「ない」が79.4%であった。

図表12 テレワークをすることがあるか
N=5384



所属先企業でテレワークが制度として認められているかを尋ねたところ(図表13)、「認められていない」が59.1%、「認められている」が8.2%、「わからない」が32.7%となっている。

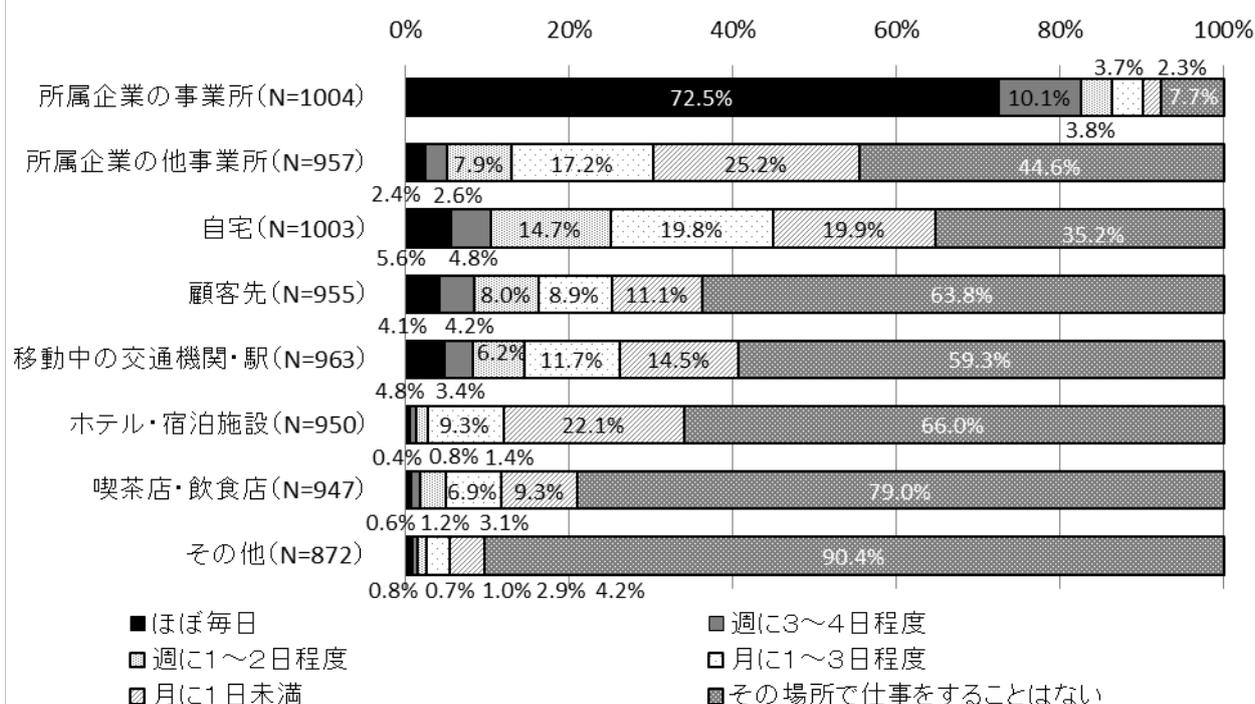
図表13 テレワークが制度として認められているか
N=4066



(2) テレワークの就業場所

テレワークをすることが「ある」と回答している 20.6% (図表 12 参照) を「テレワーク従事者」としてその就業場所をみると (図表 14)、「所属企業の事業所」で仕事をする頻度は「ほぼ毎日」が 72.5% と高い。それ以外の場所では、「所属企業の他事業所」や「自宅」で仕事をする人の割合が比較的高いといえる。例えば、自宅で仕事をする頻度が「ほぼ毎日」は 5.6%、「週に 3~4 日」は 4.8%、「週に 1~2 日程度」は 14.7% と、2 割以上の者が自宅で週 1 日以上仕事をしている。

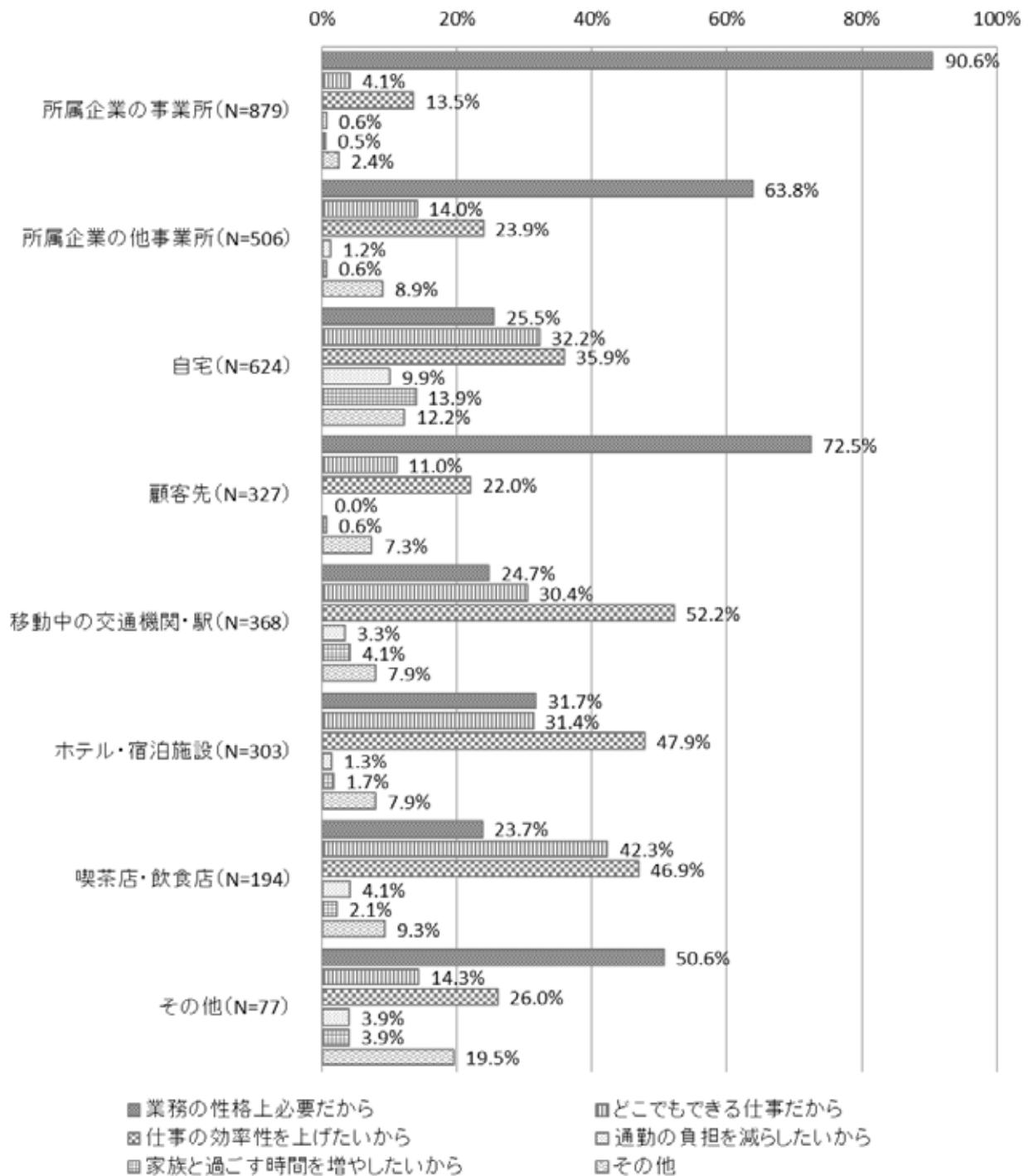
図表14 その場所で仕事をする頻度
—就業場所別—



また、その場所で仕事をする理由をみると (図表 15) 「所属企業の事業所」「顧客先」「所

属企業の他事業所」で仕事をする理由は、「業務の性格上必要だから」という理由の割合が高い(それぞれ 90.6%、72.5%、63.8%)。これに対し、自宅で仕事をする理由についてみると、「仕事の効率性を上げたいから」(35.9%)や「どこでもできる仕事だから」(32.2%)を理由とする割合が高くなっている。

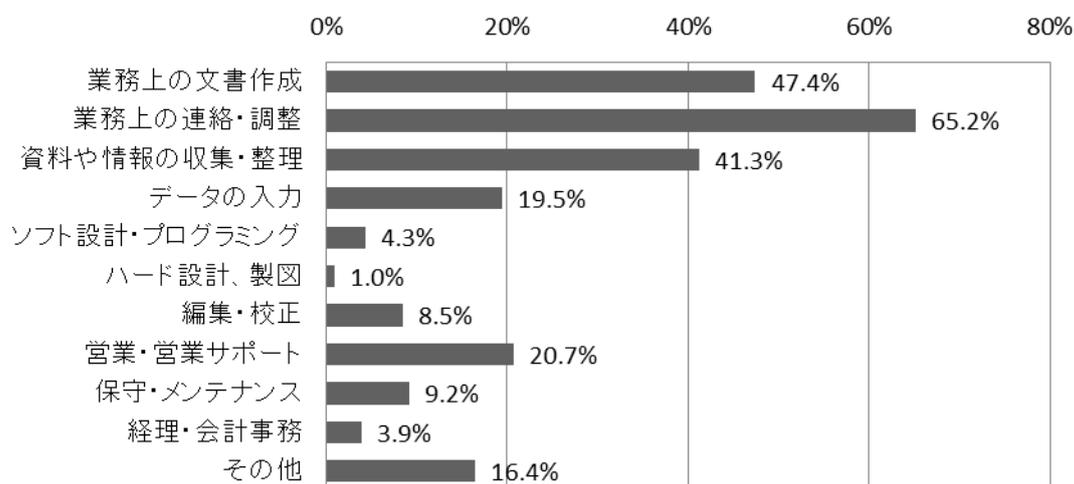
図表15 その場所で仕事をする理由(複数回答)
—就業場所別—



(3) テレワークの仕事内容

テレワークとして行っている仕事内容を見ると(図表16)、「業務上の連絡・調整」(65.2%)の割合が最も高く、「業務上の文書作成」(47.4%)、「資料や情報の収集・整理」(41.3%)が続く。

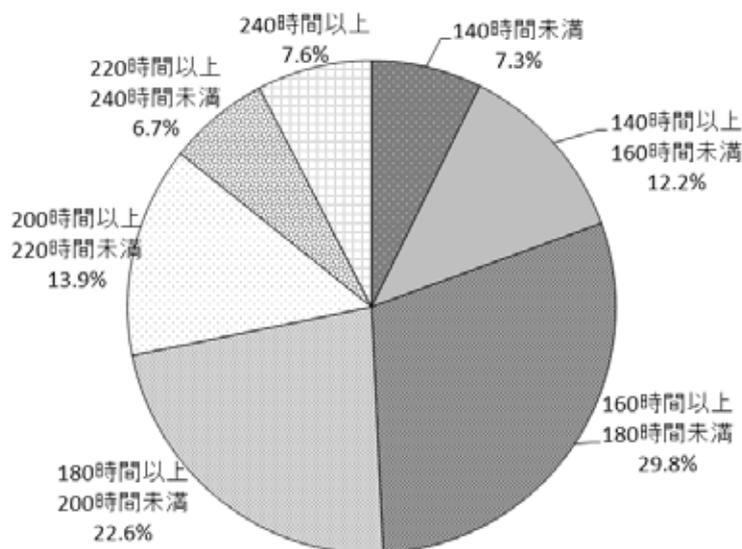
図表16 テレワークの業務内容(複数回答) N=945



(4) テレワーク従事者の労働時間

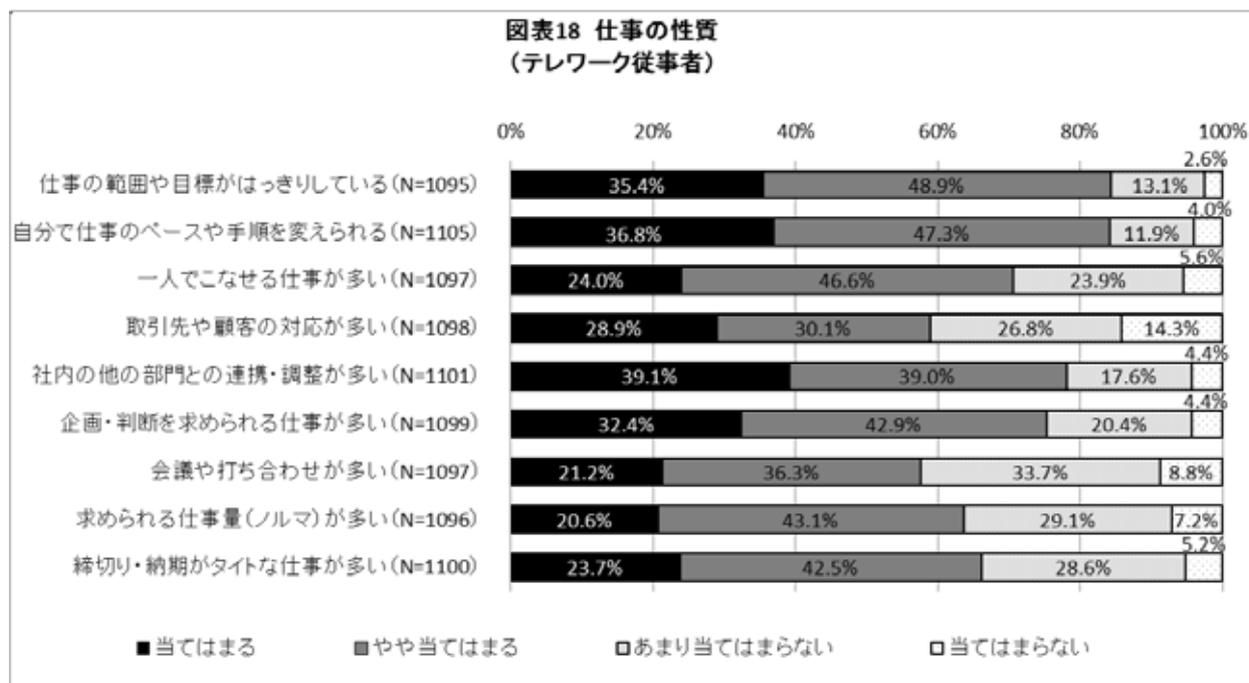
所属企業の事業所以外の場所でテレワークをすることがある人について、その1か月の実労働時間をみると(図表17)、「160時間以上180時間未満」(29.8%)、「180時間以上200時間未満」(22.6%)の割合が比較的高く、「200時間以上220時間未満」(13.9%)、「140時間以上160時間未満」(12.2%)がこれに続く。

図表17 1ヶ月の実労働時間
(テレワーク従事者)N=1006



(5) テレワーク従事者の仕事の性質

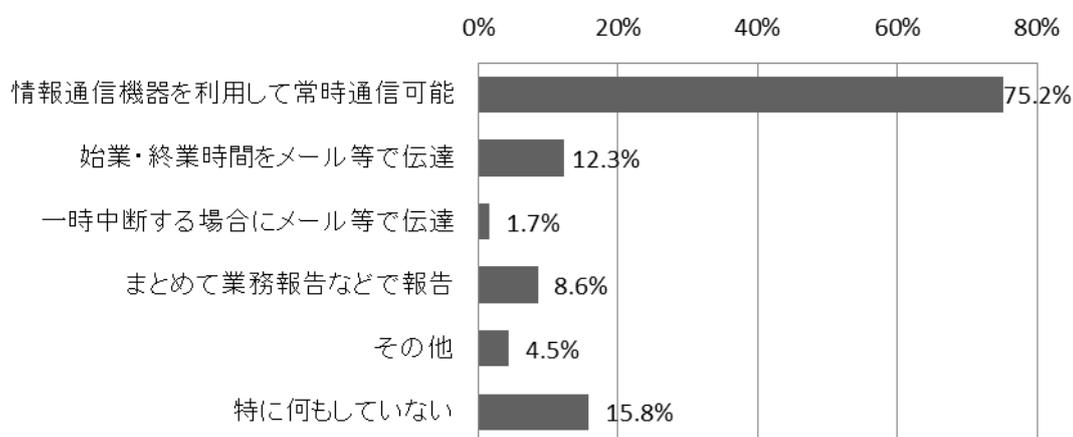
テレワーク従事者の仕事の性質について(図表18)「仕事の範囲や目標がはっきりしている」は「当てはまる」35.4%、「やや当てはまる」48.9%、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」は「当てはまる」36.8%、「やや当てはまる」47.3%であり、こうした側面が備わっている場合が多いといえる。また、「社内の他の部門との連携・調整が多い」や「企画・判断を求められる仕事が多い」についても当てはまる割合が高い。



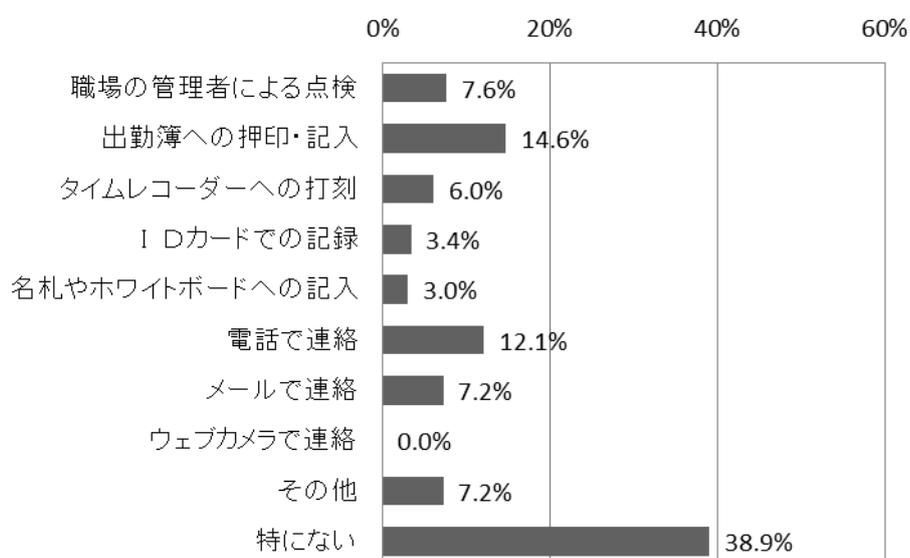
(6) 職場とのコミュニケーション(連絡方法、勤怠管理)

テレワーク中に通常の勤務場所にいる上司や同僚に連絡や報告をする場合に用いている方法について尋ねたところ(図表19)「情報通信機器を利用して常時通信可能」の割合が75.2%で最も高い。これ以外には、「特に何もしていない」が15.8%、「始業・終業時間をメール等で伝達」が12.3%などとなっている。

図表19 テレワーク中の上司・同僚への連絡方法(複数回答) N=942



図表20 テレワーク中の勤務時間の管理(複数回答) N=945

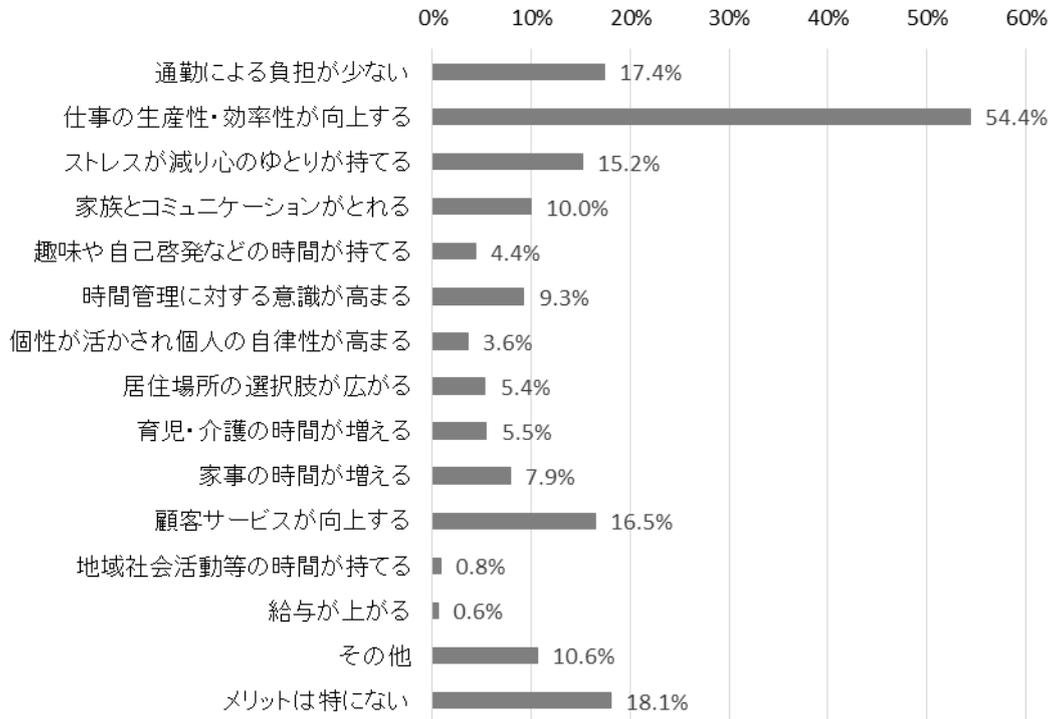


テレワーク中の勤務時間の管理について(図表20)、具体的な方法の中では、割合の高い順に「出勤簿への押印・記入」(14.6%)、「電話で連絡」(12.1%)などとなっている。

(7) テレワークのメリット・デメリット

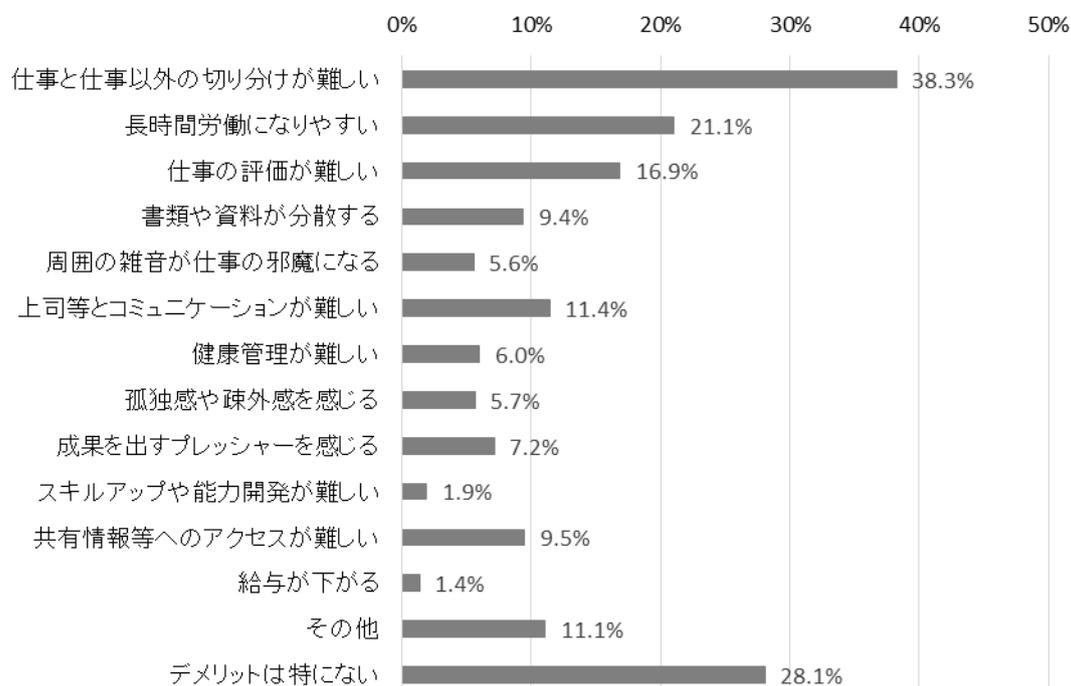
実際にテレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリットは、複数回答で、「仕事の生産性・効率性が向上する」が54.4%と群を抜いて高い割合となっている(図表21)。その他、「通勤による負担が少ない」が17.4%、「顧客サービスが向上する」が16.5%、「ストレスが減り心のゆとりが持てる」が15.2%などとなっている。テレワークは、仕事の面でも生活や心身の面でもメリットがあると考えられているようである。

図表21 テレワークのメリット(複数回答) N=949



テレワークのデメリットを複数回答で見ると(図表22)「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が最も高い割合で38.3%、次いで、「長時間労働になりやすい」で21.1%、「仕事の評価が難しい」で16.9%、「上司等とコミュニケーションが難しい」で11.4%などとなっている。テレワークは職場で上司や同僚と過ごすような目に見える働き方ではない分、時間の使い方や仕事の区切りの付け方、仕事の評価やコミュニケーションに課題があると考えている従業員が比較的多くいると考えられそうである。なお、「デメリットは特にない」という回答も28.1%みられ、テレワークに不都合を感じない者もある程度いるようである。

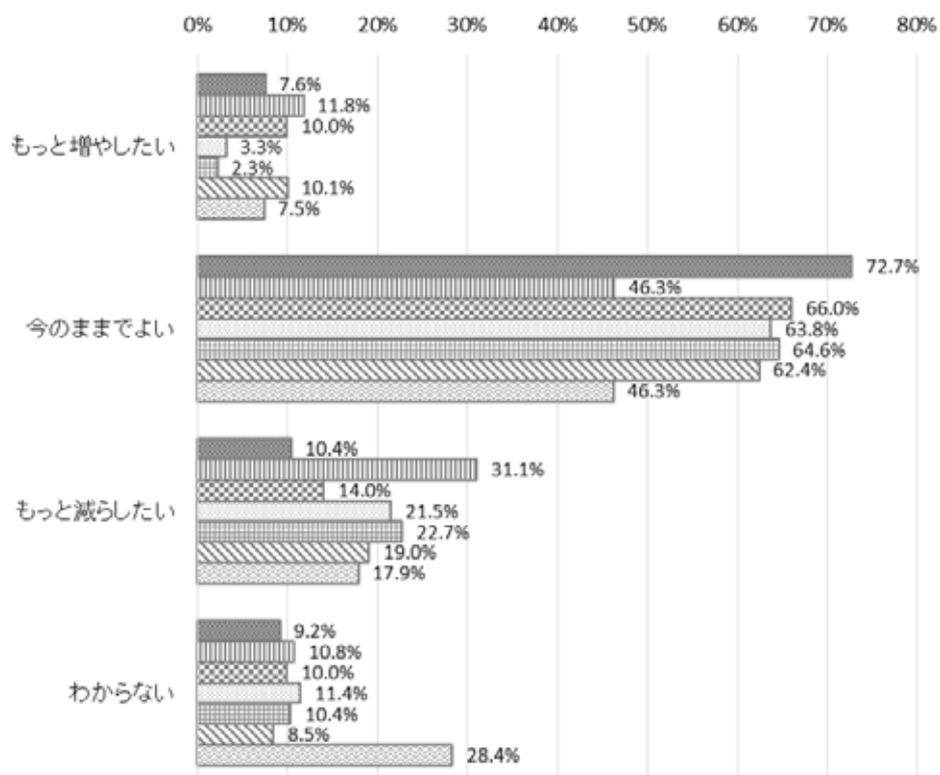
図表22 テレワークのデメリット(複数回答) N=935



(8) テレワークに係る今後の意向、希望

テレワークに係る今後の希望を、テレワークを行っている場所別に尋ねたところ、すべての場所について「今のままでよい」という回答の割合が高かった(図表23)。ただ、「今のままでよい」の回答のうち、「自宅」について「今のままでよい」と回答した人の割合は46.3%と、他のテレワークを行う場所に比べて割合が低くなっている。反面で、「もっと減らしたい」という選択肢の中で相対的に高い割合となっているのが「自宅」(31.3%)であり、自宅で行うテレワークには、先に見た「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」とか「長時間労働になりやすい」といった問題があるかもしれない。もっとも、「もっと増やしたい」という選択肢の中で比較的割合が高いものの一つとして「自宅」(11.8%)が挙げられており、自宅で行うテレワークが一概にデメリットが多い・大きいというわけではないかもしれない。

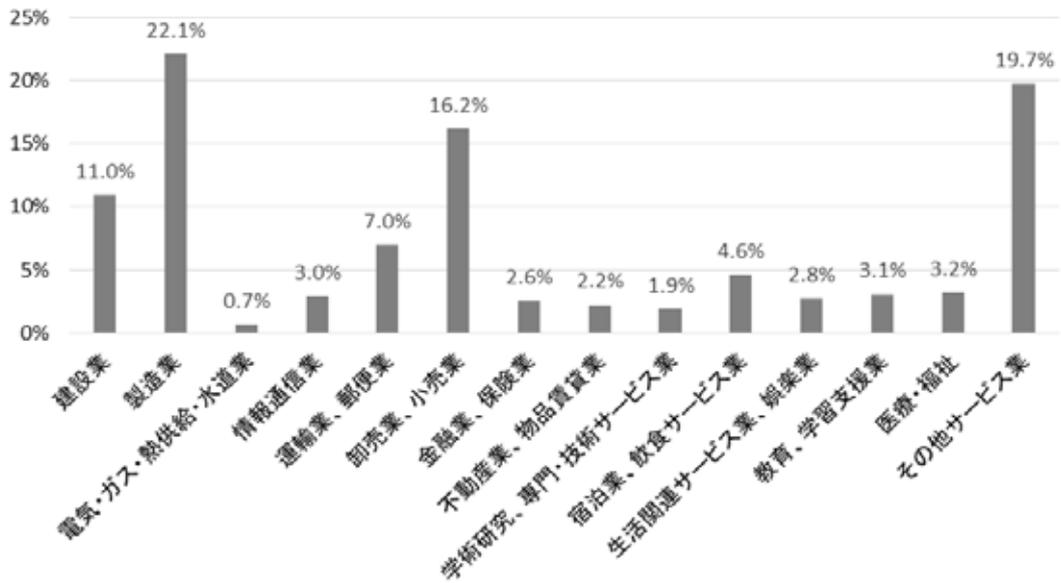
図表23 テレワークの今後の意向



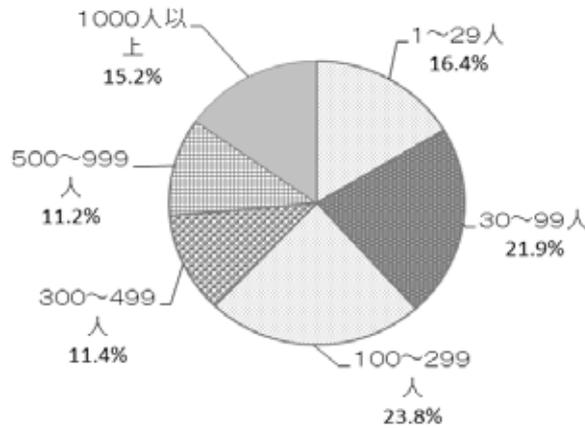
■ 所属企業の他事業所 (N = 499) ▨ 自宅 (N = 611)
 ▩ 顧客先 (N = 321) □ 移動中の交通機関・駅 (N = 367)
 ▧ ホテル・宿泊施設 (N = 308) ▤ 喫茶店・飲食店 (N = 189)
 ⊞ その他 (N = 67)

<付図表> 回答企業の属性（付図表 1, 2）、回答従業員の属性（付図表 3, 4, 5）

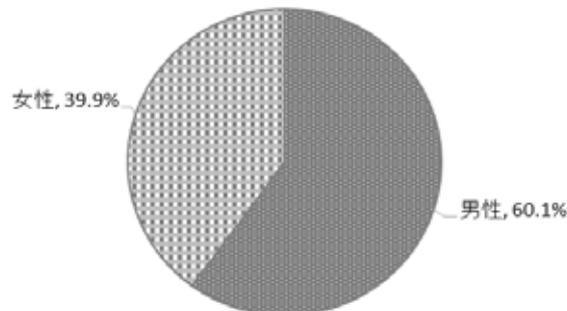
付図表1 業種 N=1661



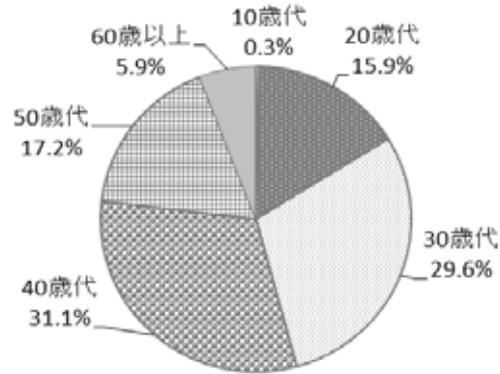
付図表2 従業員規模 N=1661



付図表3 性別 N=5403



付図表4 年齢 N=5379



付図表5 職種 N=5360

